

The relationship between quantum management and psychological empowerment of employees (case study of education employees of Darab city)

Atefeh Akbari Tahuneh

Abstract:

The most important factor in the success of the education and training system is the employees of that organization, and considering the goal of education and training, which is the education of people, it can be said that human resources in the education and training organization are more important than other organizations. The aim of the current research was to investigate the relationship between quantum management and psychological empowerment of employees (case study of education and training employees in Darab city). The research was a description of the type of correlation and its statistical population included all the employees working in the education department of Darab city in ۲۰۲۲-2۰۲۳ in the number of ۱۱۶ people, from which all the employees were selected as a statistical sample using the census method and Altafi quantum management questionnaires (۲۰۱۱) with a reliability of ۰,۹۱ and completed Spritzer's Psychological Empowerment Questionnaire (۱۹۹۵) with a reliability of ۰,۹۵. The collected data were analyzed by Pearson correlation and multiple regression. The findings of the research showed that there is a positive and significant relationship between quantum management and the psychological empowerment of education and training staff in Darab city. All aspects of quantum management have a positive and significant relationship with the psychological empowerment of Darab education workers.

Keywords: Psychological empowerment, quantum management, education staff

ارتباط مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان (مورد مطالعه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان داراب)

عاطفه اکبری طاحونه^۱

صص ۴۵ - ۵۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۸/۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۹/۱۰

چکیده

مهم‌ترین عامل موفقیت نظام آموزش و پرورش، کارکنان آن سازمان محسوب می‌شوند و باتوجه به هدف آموزش و پرورش که تعلیم و تربیت انسان‌ها است، می‌توان گفت که نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش نسبت به سایر سازمان‌ها اهمیت بیشتری دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان (مورد مطالعه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان داراب) بود. پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان شاغل در اداره آموزش و پرورش شهرستان داراب در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ به تعداد ۱۱۶ نفر بود که از بین آن‌ها با استفاده از روش سرشماری همه کارکنان به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌های مدیریت کوانتومی الطافی (۱۳۹۰) با پایایی ۰.۹۱ و پرسش‌نامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) با پایایی ۰.۹۵ را تکمیل نمودند. داده‌های جمع‌آوری شده با روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان داراب رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همه ابعاد مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روانشناختی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان داراب رابطه مثبت و معنی‌دار دارند.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی روانشناختی، مدیریت کوانتومی، کارکنان آموزش و پرورش

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد داراب at_a1373@yahoo.com

مقدمه

مهم‌ترین عامل موفقیت نظام آموزش و پرورش، کارکنان آن سازمان محسوب می‌شوند و باتوجه به هدف آموزش و پرورش که تعلیم و تربیت انسان‌ها است، می‌توان گفت که نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش نسبت به سایر سازمان‌ها اهمیت بیشتری دارد. علاوه بر این باتوجه به سرعت پیشرفت تکنولوژی، جامعه ما بیشتر از هر زمانی نیازمند معلمانی با شوق و انگیزه بالا است که به تربیت نیروی انسانی کشور بپردازند. معلمان با ارتقای توانمندی‌های خود و کیفیت یادگیری دانش‌آموزان می‌توانند اهداف تعیین شده نظام آموزشی را محقق سازند. کارکنان آموزش و پرورش به‌عنوان نیروی انسانی و کارگزار نظام تعلیم و تربیت از قابلیت‌ها و توانمندی‌های بالقوه‌ای برخوردار هستند که موجب بالارفتن اثربخشی و کارایی می‌گردد. یکی از مهم‌ترین متغیرهای اثربخش بر موفقیت سازمانی توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌باشد.

توانمندسازی^۲ در اصطلاح، دربرگیرنده‌ی قدرت و آزادی عمل بخشیدن به اداره خود است و در مفهوم سازمانی به معنای تغییر در فرهنگ، شهامت در ایجاد و هدایت محیطی سازمانی است. به بیانی دیگر، توانمندسازی به معنای طراحی ساختار سازمان است به‌نحوی که در آن، افراد ضمن کنترل خود، آمادگی پذیرش مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند. توانمندسازی در کارکنان باعث می‌شود که آنان زندگی کاری خود را در پرتو آن کنترل کنند و به رشد کافی برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر در آینده دست یابند (ودادی و مهرآرا، ۱۳۹۲). نظری و بصراوی (۱۴۰۰)، در پژوهش خود به رابطه معنادار بین توانمندسازی کارکنان و مهارت‌های مدیریت کوانتومی اشاره و تأکید کرده‌اند.

بیان مسئله یا اهمیت و ضرورت

ایزدی و سیادت (۱۳۹۵) معتقدند که یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها در هر کشوری، سازمان آموزش و پرورش می‌باشد و از عناصر اصلی پیشرفت این گونه سازمان‌ها توانمندسازی آن‌ها است، این کارکنان به‌عنوان اصلی‌ترین عنصر فرایند آموزشی می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه، روحیه و اشتیاق، اثربخشی نظام آموزشی کشور را تضمین کنند؛ بنابراین باتوجه به نقشی که این دسته از کارکنان دارند، ضرورت دارد تا پژوهشی انجام شود؛ چراکه کارکنانی که توانمند و دارای انگیزه بالایی هستند، در انجام وظایف محوله تلاش بیشتری نشان می‌دهند و بهره‌وری سازمان را افزایش خواهند داد. بااین‌حال، مطالعات زیادی در خصوص توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش و عوامل مرتبط با آن همچون مهارت‌های مدیریت کوانتومی و مهم‌تر از آن نحوه افزایش چنین توانمندی‌هایی انجام نشده است. هدف از این مطالعه، بررسی ارتباط مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان آموزش و پرورش شهر داراب است که می‌تواند منجر به افزایش توانمندی کارکنان گردند (علی‌نسب، ۱۳۹۷). مسئولان و برنامه‌ریزان سازمان‌های مختلف من جمله مدیریت آموزش و پرورش از یک‌طرف نگران

^۲ - Empowerment

بهبود و پیشرفت کیفیت کار و بهره‌وری بالا هستند و از طرف دیگر عوامل متعددی وجود دارد که رسیدن به این اهداف و در نتیجه رسیدن به بهره‌وری مطلوب را دشوار می‌نماید که از جمله این عوامل می‌توان به کاهش توانمندی کارکنان اشاره نمود.

این موضوع می‌تواند منجر به توجه بیشتر و آگاهانه‌تر نسبت به عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان گردد و در این میان نمی‌توان از نقش مهم عواملی همچون مدیریت کوانتومی و همدلی سازمانی غافل شد، چرا که نتیجه آن می‌تواند رشد و بهبود کارایی سازمان را به همراه داشته باشد. پس می‌توان پذیرفت که انجام پژوهش‌هایی از این دست می‌تواند آثاری برجای گذارد تا مدیران سازمان‌ها از آن برای ارتقای جایگاهی سازمان خود بهره ببرند. با بررسی مطالعات صورت گرفته در این حوزه درمی‌یابیم که پژوهش‌هایی در این حوزه به انجام رسیده لیکن هیچ کدام به بررسی رابطه مدیریت کوانتومی با توانمندسازی کارکنان نپرداخته است؛ بنابراین انجام این پژوهش با توجه به مدل مفهومی حاضر می‌تواند دستاورد علمی شایسته‌ای برای مدیران به ارمغان آورد به خصوص در سازمانی مانند آموزش و پرورش که به سبب وجود عناصر انسانی بایستی بیش از هر سازمان دیگری مورد توجه قرار گیرد.

ضرورت انجام تحقیق‌ها را می‌توان با توجه به عواملی مختلفی بررسی نمود. به عنوان مثال از رویکرد تئوریک باید اذعان نمود نیروی انسانی یکی از قدرتمندترین بازوان هر سازمانی به شمار می‌رود که اگر به درستی شناخته و به کار گمارده شود می‌تواند از بطلان سرمایه و انرژی سازمان جلوگیری نماید و این مهم میسر نمی‌گردد مگر با انجام تحقیقاتی که با استفاده از نتایج آن مدیران بتوانند پتانسیل‌های موجود در نیروهای خود را به خوبی شناخته و آن‌ها را در مسیر درستی قرار و جهت‌دهی نمایند، تا منجر به افزایش کارایی سازمان گردد. از این رو هر پژوهشی در حوزه توانمندسازی کارکنان می‌تواند دید گسترده‌تری را برای ترسیم اهداف آینده سازمان در اختیار مدیران قرار دهد. علاوه بر آن بررسی ارتباط متغیرهای حاضر در پژوهش و طرح ارائه شده برای آن در یک مدل این امکان را فراهم می‌نماید تا متغیرها به درستی شناخته و ارتباطشان بررسی گردد و زمینه‌ای فراهم شود تا به کمک نتایج حاصل، نیروهای توانمندتری در سازمان آموزش و به کار گمارده شوند که این موضوع نیز منجر به بالا رفتن کیفیت و کارایی سازمان می‌گردد.

با توجه به مواردی که بیان شد هدف از انجام این پژوهش تبیین رابطه‌ی بین مدیریت کوانتومی و توانمندسازی روانشناختی کارکنان در سطح جامعه آماری کارکنان اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان داراب است.

ادبیات پژوهش

مدیریت کوانتومی: شلتون و دارلینگ (۲۰۰۱) مهارت‌های مدیریت کوانتومی به شرح زیر تعریف کرده اند:

۱- نگاه کوانتومی: توانایی برای دیدن هدفمند؛

۲- تفکر کوانتومی: توانایی فکر کردن به شیوه متناقض؛

۳- احساس کوانتومی: توانایی احساس زنده و حیات‌بخش؛

۴- شناخت کوانتومی: توانایی دانستن به شیوه شهودی؛

۵- عمل کوانتومی: توانایی عمل به شیوه مسئولانه؛

۶- اعتماد کوانتومی: توانایی اعتماد به فرایند زندگی؛

۷- وجود کوانتومی: توانایی برای برقراری ارتباط مستمر (توانایی بودن در روابط)

توانمندسازی روان‌شناختی: شرت و همکاران توانمندی را فرایندی می‌دانند که به‌وسیله آن مشارکت‌کنندگان محیط آموزشی شایستگی‌های خود را بهبود می‌بخشند و رشد حرفه‌ای خود را ارتقا می‌دهند و مسائل خود را حل می‌کنند. توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیک‌های مؤثر برای ارتقای بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنان در زمینه اهداف سازمانی است. از این‌رو توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روان‌شناختی است که به حالات، احساسات و باور افراد نسبت به شغل مربوط می‌شود (شرت، ۱۹۹۴، به نقل از زاهد بابلان و همکاران، ۱۳۹۴).

مدیریت کوانتومی: در این پژوهش منظور از مدیریت کوانتومی میزان نمره‌ای است که آزمودنی در نتیجه اجرای پرسش‌نامه مهارت‌های مدیریت کوانتومی الطافی (۱۳۹۰) به دست می‌آورد.

توانمندسازی روان‌شناختی: در این پژوهش منظور از توانمندسازی روان‌شناختی میزان نمره‌ای است که آزمودنی در نتیجه اجرای پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر (۱۹۹۵) به دست می‌آورد.

پیشینه تحقیق

چناری و بهزادی (۱۴۰۱)، در پژوهشی باهدف بررسی نقش مهارت‌های مدیریت کوانتومی در ارتقای رهبری اثربخش که بر روی مجموعه مقالاتی که در بازه زمانی ۱۹۹۶ تا ۲۰۱۵ در زمینه رهبری اثربخشی و مدیریت کوانتومی نگاشته شده بود نتیجه گرفت که مهارت‌های هفت‌گانه به‌عنوان الگوی مدیریت کوانتومی شامل: دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، دانستن کوانتومی، عمل کوانتومی، اعتماد کوانتومی، موجودیت کوانتومی در ارتقای مهارت‌های رهبری اثربخش شامل: مهارت تشخیص، مهارت تطبیق، مهارت برقراری ارتباط نقش داشته‌اند.

نظری و بصراوی (۱۴۰۰)، در پژوهشی باهدف بررسی رابطه مدیریت کوانتومی با توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی استان اصفهان که بر روی ۲۲۶ نفر از دبیران تربیت بدنی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مؤلفه تفکر کوانتومی، وجود کوانتومی، اعتماد کوانتومی، دیدن کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی و اعتماد کوانتومی قابلیت پیش بینی توانمندسازی شغلی دبیران تربیت بدنی را دارند و رابطه خطی بین آن ها برقرار است. از این رو در صورتی که مدیران مهارت های مدیریت کوانتومی را در آموزش و پرورش پیاده کنند، می توانند به توانمندی و بالندگی دبیران تربیت بدنی منجر شود.

نظرزاده و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی باهدف بررسی تأثیر مدیریت کوانتومی بر بهره وری منابع انسانی با میانجی گری همدلی سازمانی که بر روی ۳۲۰ نفر از کارکنان اداری دانشگاه های خرم آباد انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تأثیر مدیریت کوانتومی بر بهره وری منابع انسانی توسط متغیر میانجی همدلی سازمانی تبیین می شود و همچنین مدیریت کوانتومی بر بهره وری منابع انسانی و همدلی سازمانی تأثیر دارد؛ اما تأثیر همدلی سازمانی بر بهره وری منابع انسانی توسط داده های پژوهش پشتیبانی نگردید.

شهابی نسب و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی باهدف تأثیر مهارت های کوانتومی مدیریت در شکل گیری رفتار کاری نوآورانه با اتکا به نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی و مدیریت دانش: مطالعه موردی که بر روی ۲۱۰ نفر از کارکنان بیمارستان امام خمینی شهرستان دهدشت به انجام رسانیدند به این نتیجه رسیدند که مهارت های کوانتومی مدیریت بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان و توانمندسازی روان شناختی کارکنان و مدیریت دانش کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین توانمندسازی روان شناختی و مدیریت دانش بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد و در میان فرضیات مهارت های کوانتومی مدیریت بیشترین تأثیر را بر رفتار کاری نوآورانه داشت.

میرصفیان (۱۳۹۴)، در پژوهشی که باهدف بررسی سهم نسبی مدیریت کوانتومی بر مؤلفه های اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه های علوم پزشکی کشور که بر روی ۱۳۲ نفر از کارکنان اداره تربیت بدنی دانشگاه های علوم پزشکی انجام داد به این نتیجه رسید که مولفه های مدیریت کوانتومی پیش بینی کننده افزایش انرژی شغلی، شیفتگی شغلی و فداکاری- شغلی کارکنان بود. همچنین، همبستگی مثبت و معنی داری بین مدیریت کوانتومی با مولفه های انرژی شغلی، شیفتگی شغلی و فداکاری شغلی کارکنان وجود داشت.

آمر و همکاران^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی که باهدف بررسی رابطه بین توانمندسازی ساختاری، توانمندسازی روان شناختی و عملکرد مدیریت انجام دادند به این نتیجه رسیدند که ارتباط مثبت بین توانمندسازی روان شناختی و درگیری کاری برای کارکنان شاغل در بریتانیا قوی تر از اسپانیا بود و از عدم تغییر ساختاری جزئی مدل فرضی پشتیبانی می کرد. این یافته ها نشان

^۳ Amor, Xanthopoulou, Calvo & Vázquez

می‌دهند که توانمندسازی روان‌شناختی یک مکانیسم اساسی است که توضیح می‌دهد چرا توانمندسازی ساختاری به طور مثبت با درگیری کاری و عملکرد مدیریت (به‌عنوان مثال، تأکید بر نقش توانمندسازی ساختاری برای طراحی کار) ارتباط دارد. گیل، رودریگو و مارسلو^۴ (۲۰۱۸)، در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر توانمندسازی معلمان بر نوآوری آن‌ها پرداختند. به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی در نوآوری آموزشی و گسترش دانش فرهنگ و رهبری در سازمان مدرسه مؤثر است. سارای، پاتچه و کرن^۵ (۲۰۱۷)، در پژوهشی باهدف بررسی تأثیر توانمندسازی کارکنان به‌عنوان بخشی از مدیریت نوآوری پرداختند. نتایج آن‌ها حاکی از تأثیرگذاری توانمندسازی کارکنان بر میزان نوآوری دانش و ایده‌های آنان بود. اسکات و بروس^۶ (۲۰۱۴)، در پژوهشی باهدف بررسی رابطه بین توانمندسازی، اشتیاق شغلی کارکنان و نوآوری در سازمان پرداخته‌اند، آن‌ها عنوان می‌کنند یکی از پیش‌شرط‌های مهم نوآوری، توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان است.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر بر مبنای هدف کاربردی و بر مبنای نوع گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، همه‌ی کارکنان شاغل در مدیریت آموزش و پرورش شهر داراب که در سال ۱۴۰۱ مشغول به کار بودند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۴ . Gil, Rodrigo & Morcillo

^۵ . Saray, Patache & Ceran

^۶ . Scott & Bruce

جدول ۱- جامعه آماری

درصد	تعداد		
۳۳	۷۸	مرد	نسبت
۶۷	۳۸	زن	
۱۰۰	۱۱۶	کل	
۸	۹	فوق دیپلم و پایین تر	مردم تحصیلی
۵۶	۶۵	لیسانس	
۳۶	۴۲	فوق لیسانس و بالاتر	
۱۰۰	۱۱۶	کل	

حجم نمونه و روش نمونه گیری:

در پژوهش حاضر برای انتخاب نمونه باتوجه به اینکه تعداد کارکنان محدود بود از روش سرشماری استفاده شد. باتوجه به آمار موجود از جامعه آماری ($N=116$) و روش سرشماری حجم نمونه ما برابر ۱۱۶ نفر بود.

ابزار پژوهش

جهت سنجش متغیرهای تحقیق از دو مقیاس به شرح زیر استفاده شد:

• پرسش نامه توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر و میشر (۱۹۹۵):

پرسش نامه توانمندسازی روان شناختی توسط اسپریتزر و میشر (۱۹۹۵) تدوین شده است. این پرسش نامه دارای ۱۵ گویه و ۵ مؤلفه احساس معنادار بودن، احساس شایستگی (سؤالات ۱-۳)، خودمختاری (سؤالات ۴-۶)، تأثیرگذاری (سؤالات ۷-۹)، معنی دار بودن (۱۰-۱۲) و اعتماد (۱۳-۱۵) می باشد.

نمره گذاری:

طیف مورد استفاده در پرسش نامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد که برای گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم به ترتیب امتیازهای ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ در نظر گرفته شده است و نمره کل برای هر فرد از مجموع نمرات گویه های پرسش نامه محاسبه می گردد.

روایی و پایایی:

در پژوهش تیمورنژاد و همکاران (۱۳۸۹) جهت افزایش روایی پرسشنامه از نقطه نظرات کتبی و شفاهی اساتید متخصص استفاده گردیده است. در پژوهش حاضر نیز روایی پرسشنامه‌ها از طریق ارائه آن‌ها به اساتید دانشگاه که در حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی تخصص داشتند و دارای دکترای تخصصی بودند ارائه و مورد تأیید قرار گرفت. عبدالهی (۱۳۸۴) در پژوهش خود با عنوان توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی بر اساس مدل معادلات ساختاری، اعتبار درونی را به روش آلفای کرونباخ برای سؤالات احساس مؤثر بودن ۸۴ صدم، احساس شایستگی ۹۵ صدم، احساس معناداری ۸۹ صدم و احساس خودسامانی ۸۱ صدم به دست آورد. همچنین برای تعیین قابلیت اعتماد پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار ضریب آلفای کرونباخ برابر ۸۵ صدم به دست آمد. در پژوهش حاضر به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا ۳۰ نفر از جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار گرفت و سپس از روش آلفای کرونباخ جهت تعیین پایایی پرسشنامه استفاده گردید که مقدار آلفا آن برابر ۰.۹۵ به دست آمد، برای احساس معنادار بودن ۰.۹۱، احساس شایستگی ۰.۹۵، احساس خودسامانی ۰.۸۹ و احساس اثربخشی ۰.۸۵ به دست آمد که می‌توان گفت پرسشنامه از ثبات و پایایی قابل قبولی برخوردار است.

• پرسشنامه مهارت‌های مدیریت کوانتومی الطافی (۱۳۹۰):

پرسشنامه مهارت‌های مدیریت کوانتومی توسط الطافی (۱۳۹۰) تدوین شد. این پرسشنامه، مهارت‌های کوانتومی را در ۷ مؤلفه و ۴۲ گویه مورد سنجش قرار می‌دهد. مؤلفه و سؤالات مهارت‌های مدیریت کوانتومی عبارت‌اند از: نگاه کوانتومی سؤالات ۱ تا ۶، تفکر کوانتومی ۷ تا ۱۲، احساس کوانتومی ۱۳ تا ۱۸، شناخت کوانتومی ۱۹ تا ۲۴، عمل کوانتومی ۲۵ تا ۳۰، اعتماد کوانتومی ۳۱ تا ۳۶، وجود کوانتومی ۳۷ تا ۴۲.

نمره‌گذاری:

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم به ترتیب امتیازهای ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ در نظر گرفته شده است و نمره کل برای هر فرد از مجموع نمرات گویه‌های پرسشنامه محاسبه می‌گردد.

روایی و پایایی:

الطافی (۱۳۹۰) در پژوهش خود بیان می‌کند که روایی پرسشنامه با استفاده از روایی محتوایی (تأیید افراد متخصص و صاحب‌نظران)، روایی سازه (آزمون تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی) مورد بررسی قرار گرفت، همچنین ضریب پایایی حاصله به روش آلفای کرونباخ (۸۱ صدم) گزارش شد. در پژوهش حاضر جهت سنجش روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش حاضر در اختیار چند نفر از اساتید که در این زمینه تخصص داشتند قرار گرفت که این اساتید دارای

ویژگی‌هایی از جمله داشتن مدرک تحصیلی دکتری و یا تحصیل در مقطع دکتری در رشته‌های مرتبط با علوم تربیتی و همکار با واحدهای دانشگاهی و اشراف کامل بر متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش بودند که مورد تأیید آن‌ها قرار گرفت. جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرباخ که بر روی تعدادی از نمونه آماری پژوهش (۳۰ نفر) به صورت تصادفی اجراء گردید و مقدار به دست آمده برابر با ۰.۹۱ بود، این مقدار برای مؤلفه نگاه کوانتومی ۰.۸۴، تفکر کوانتومی ۰.۹۴، احساس کوانتومی ۰.۸۱، شناخت کوانتومی ۰.۹۵، عمل کوانتومی ۰.۹۲، اعتماد کوانتومی ۰.۹۰، وجود کوانتومی ۰.۸۵ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن پایایی پرسش‌نامه بود.

یافته های پژوهش

بین ابعاد مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روان شناختی کارکنان آموزش و پرورش شهر داراب رابطه معنی دار وجود دارد. به منظور بررسی رابطه بین ابعاد مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روان شناختی کارکنان آموزش و پرورش شهر داراب از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر ارایه می گردد.

جدول ۲- نتایج ماتریس همبستگی برای بررسی رابطه ابعاد مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روان شناختی

متغیرها	نگاه کوانتومی	تفکر کوانتومی	احساس کوانتومی	شناخت کوانتومی	عمل کوانتومی	اعتماد کوانتومی	وجود کوانتومی
نگاه کوانتومی	۱						
تفکر کوانتومی	۰.۴۵**	۱					
احساس کوانتومی	۰.۴۰**	۰.۲۳**	۱				
شناخت کوانتومی	۰.۴۳**	۰.۴۶**	۰.۴۴**	۱			
عمل کوانتومی	۰.۵۰**	۰.۲۷**	۰.۴۳**	۰.۶۳**	۱		
اعتماد کوانتومی	۰.۶۹**	۰.۳۹**	۰.۳۶**	۰.۶۵**	۰.۵۰**	۱	
وجود کوانتومی	۰.۴۲**	۰.۳۰**	۰.۳۵**	۰.۲۵**	۰.۴۵**	۰.۴۶**	۱
توانمندساز روان شناختی	۰.۵۱**	۰.۵۳**	۰.۳۸**	۰.۴۱**	۰.۳۲**	۰.۶۱**	۰.۴۷**

توجه: * = $p \leq 0.05$ و ** = $p \leq 0.01$

جدول فوق ضریب همبستگی و سطح معنی داری ابعاد مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روان شناختی کارکنان آموزش و پرورش شهر داراب نشان می دهد و چنان که مشاهده می گردد، توانمندسازی روان شناختی با نگاه کوانتومی ($R=0.51 / P<0.01$)، با تفکر کوانتومی ($R=0.53 / P<0.01$)، با احساس کوانتومی ($R=0.38 / P<0.01$)، با شناخت کوانتومی ($R=0.41 / P<0.01$)، با عمل کوانتومی ($R=0.32 / P<0.01$)، با اعتماد کوانتومی ($R=0.61 / P<0.01$)، و با وجود کوانتومی ($R=0.41 / P<0.01$)، رابطه مثبت و معنادار دارد.

علاوه بر این جهت بررسی رابطه چندگانه ابعاد مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روان شناختی از تحلیل رگرسیون استفاده گردید که نتایج آن در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۳- نتایج آزمون رگرسیون چندگانه برای بررسی رابطه چندگانه بین ابعاد مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روان شناختی

P<	df	F	R ^۲	R	
					نگاه کوانتومی
					تفکر کوانتومی
					احساس کوانتومی
۰.۰۰۰	۱۰۸	۱۶۶۳	۰.۵۲	۰.۷۲	شناخت کوانتومی
					عمل کوانتومی
					اعتماد کوانتومی
					وجود کوانتومی
متغیر ملاک: توانمندسازی روان شناختی					

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود، ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روان شناختی در مجموع برابر با $R=0.72$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با $R^2=0.52$ می باشد. این امر بیانگر این است که بین ابعاد مهارت مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روان شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شدت این رابطه ۷۲ صدم و جهت آن مثبت یا مستقیم است. علاوه بر این ضریب تعیین به دست آمده نشان می دهد که ابعاد مدیریت کوانتومی در مجموع ۵۲ درصد از واریانس متغیر توانمندسازی روان شناختی را در کارکنان آموزش و پرورش داراب تبیین می نمایند.

نتیجه گیری

نتایج آزمون همبستگی نشان داد، توانمندسازی روان‌شناختی با نگاه کوانتومی ($R=0.51 / P<0.01$)، با تفکر کوانتومی ($R=0.53 / P<0.01$)، با احساس کوانتومی ($R=0.38 / P<0.01$)، با شناخت کوانتومی ($R=0.41 / P<0.01$)، با عمل کوانتومی ($R=0.32 / P<0.01$)، با اعتماد کوانتومی ($R=0.61 / P<0.01$)، و با وجود کوانتومی ($R=0.41 / P<0.01$)، رابطه مثبت و معنادار دارد. علاوه بر این نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه نشان داد، ضریب همبستگی چندگانه بین ابعاد مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روان‌شناختی در مجموع برابر با $R=0.72$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با $R^2=0.52$ می‌باشد. این امر بیانگر این است که بین ابعاد مهارت مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شدت این رابطه ۷۲ صدم و جهت آن مثبت یا مستقیم است. علاوه بر این ضریب تعیین به دست آمده نشان می‌دهد که ابعاد مدیریت کوانتومی در مجموع ۵۲ درصد از واریانس متغیر توانمندسازی روان‌شناختی را در کارکنان آموزش و پرورش داراب تبیین می‌نمایند. این یافته پژوهشی با یافته‌های نظری و بصراوی (۱۴۰۰)، شهابی نسب و همکاران (۱۴۰۰)، محمودی (۱۳۹۶) و آمو و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت، سازمانی که بر مبنای مدیریت کوانتومی اداره می‌شود، سازمانی است در حال تغییر مداوم، وفق‌پذیر، چابک و بدون مرز که در آن نوآوری و اطلاعات، آزادانه در جریان است. به نظر می‌رسد یکی از دلایل قابلیت‌های فوق، فاصله گرفتن ساختار سازمانی این سازمان‌ها از ساختار سنتی سلسله مراتبی و هرمی باشد. این سازمان‌ها از قابلیت به حداکثر رساندن مزایای شبکه‌ای بودن، هستند و اعتماد در سطح بالا و کارکنان، چند مهارت یعنی سرعت و انعطاف‌پذیری برخوردارند و در آن‌ها ارتباطات، چندجهته است. در این نوع سازمان‌ها، با شفاف نمودن مقاصد، نیاز به مداخله و هدایت مدیران، کاهش می‌یابد و در آن بر ایجاد مقاصد مشترک، تأکید می‌گردد. از این‌رو، در سازمان‌های کوانتومی، از فرآیندهای ارتباطی مختلف برای ایجاد چشم انداز مشترک و شفاف سازی مقاصد، استفاده می‌شود (غلامی و همکاران، ۱۳۹۸). سازمان کوانتومی، به سازمانی که اساساً با یک اقتصاد جهانی رقابتی پویا تطابق دارد گفته می‌شود و مدام در حال تغییر، سازگار و بدون مرز است و در آن آزادانه اطلاعات و نوآوری جریان دارد (شلتون و مک کنا و دارلینگ، ۲۰۰۲). مدیران با استفاده از مهارت‌های کوانتومی، تنوع دیدگاه‌های متفاوت را به رسمیت می‌شناسد و فرایندهایی که به دنبال مزیت این تفاوت‌ها هستند را ایجاد می‌کنند. چنین سازمانی از تعارض، دانستن از طریق مذاکره، حتی ایده‌های بسیار متفاوت قدردانی می‌کند. آشوب (نظم در بی نظمی) به عنوان یک بخش طبیعی از سیستم تکامل به رسمیت شناخته شده است. در نتیجه سازمان‌های کوانتومی، سازمان‌های یادگیرنده - مکان‌هایی که بهبود مستمر و یادگیری ثابت هنجارهای فرهنگی است - می‌باشند. رهبران مدل‌های جدید ذهنی که سازگار با جهان‌بینی کوانتومی است را تطبیق می‌دهند، آن‌ها راه‌های بسیار خلاقانه برای مقابله با این چالش‌های سازمانی را کشف خواهند کرد. مدیریت کوانتومی ویژگی توان‌افزایی در کارکنان و رویاروی برای ارتقای قابلیت‌ها، توانمندی‌ها، اثربخشی مدیران، به‌ویژه کارکنان دارد (شیتون و دارلینگ، ۲۰۰۱). نتیجه اجرای مدیریت کوانتومی در هر سازمان، افزایش انگیزه و اشتیاق شغلی در کارکنان است تا بدین ترتیب سرزندگی سازمانی حفظ شود و کارکنان به سمت توانمندی پیش بروند. بنابراین زمانی که مدیریت سازمان از مهارت‌های کوانتومی

استفاده می‌کند، از طریق نگاه کوانتومی، کارکنان سازمان را قادر به هماهنگی نیاتشان حول یک چشم‌انداز مشترک می‌کند و همه‌ذی‌نفعان در فرایندهای ایجاد و طراحی چشم‌انداز درگیر می‌شوند. مهارت تفکر کوانتومی جریانی روان از خلاقیت فراوان، اغلب اندیشه‌های غیر منطقی‌ای پدید می‌آورد که به رهبر مدیریتی امکان می‌دهد از محدوده دایره تفکر دودویی فراتر روند. احساس کوانتومی توانایی احساس سرزندگی ایجاد می‌کند و جنبه انگیزشی در کارکنان ایجاد می‌نماید. شناخت کوانتومی، توانایی دانستن به شیوه شهودی؛ عمل کوانتومی، توانایی عمل به شیوه مسئولانه؛ اعتماد کوانتومی، توانایی اعتماد به فرایند زندگی؛ و وجود کوانتومی، توانایی برای برقراری ارتباط مستمر (توانایی بودن در روابط) را در کارکنان افزایش داده و مسیر را برای توانمند شدن آن‌ها هموار می‌سازد.

به‌طور کلی بر اساس نتایج حاصله از پژوهش حاضر، مشاهده شد که بین مدیریت کوانتومی با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد که به معنی این است که در سازمان‌ها بخصوص سازمان‌هایی مانند آموزش و پرورش هر چقدر مدیران و برنامه‌ریزان تلاش نمایند تا سازمان از نظر مدیریتی به سمت مهارت‌های مدیریت کوانتومی برود در نتیجه می‌توان امیدوار بود سازمان به سمت تحقق اهداف خود پیش برود و به موفقیت برسد و این موضوع در نهایت منجر به توانمندسازی کارکنان سازمان خواهد شد. بنابراین شایسته است مدیران و مسئولان در رده‌های مختلف سازمانی تلاش نمایند تا به بهترین شکل سازمان تحت سرپرستی خود را در مسیر افزایش مهارت‌های کوانتومی قرار دهند تا از این منظر بتوانند شاهد تحول کارکنان و سازمان خود باشند.

پیشنهادهای کاربردی:

۱. پیشنهاد می‌گردد کارگاه‌های آموزشی برای کارکنان آموزش و پرورش به‌منظور آموزش مفاهیم مرتبط با مهارت‌های مدیریت کوانتومی برگزار و توضیحات لازم ارائه گردد.
۲. پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها اصول اخلاقی و نگرش متعهدانه را سرلوحه کار و برنامه‌ریزی‌های خود قرار دهند و ضمن آشنایی با ابعاد مدیریت کوانتومی زمینه بروز و نهادینه شدن این مهارت‌ها در خود فراهم نمایند.

References

- Abdulahi, Bijan and Naveh Ibrahim, Abdur Rahim (۲۰۱۵). Empowering employees is the golden key of human resource management. Tehran, pp. ۴۲-۵۰. [in Persian]
- Ali Nasab, Hedayat (۲۰۱۷). The relationship between organizational empathy and organizational health with the mediating role of psychological empowerment among the employees of the Imam Khomeini Relief Committee in Ardabil city. [in Persian]
- Altafi, Siddiqa (۱۳۹۰). Designing a team work effectiveness model with quantum skills and the intermediary role of empowerment and innovation and presenting a native model of quantum skills in Shiraz Oil Refining Company. Master thesis of Payam Noor University of Shiraz. [in Persian]
- Amor-monji, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Vázquez, J. P. A. (۲۰۲۱). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(۶), ۷۷۹-۷۸۹.
- Chenari, Vahid and Behzadi, Abdul Karim (۱۴۰۱). Investigating the role of quantum management skills in promoting effective leadership, *Konkash Journal of Management and Accounting*, Volume ۲, Number ۱, Spring ۱۴۰۱, pp. ۲۵۲-۲۶۷.
- Gholami, Mohammad Jaafar; Morteza Moradi and Ruholah Sohrabi (۲۰۱۸). Investigating the relationship between quantum management skills and leadership effectiveness in quantum organizations, the third international conference on new developments in management, economics and accounting, Tehran, Iran Business Excellence Association. [in Persian]
- Gil, A. J., Rodrigo-Moya, B., & Morcillo-Bellido, J. (۲۰۱۸). Impact of teacher empowerment on innovation. Preprints, *Journal of Information Security and Applications*, ۶, ۲-۲۲.
- Izadi, Khalil; Siadat, Seyyed Ali (۲۰۱۵). In a research to investigate the relationship between quantum management with job enthusiasm and job adaptability of Isfahan University employees. *Educational management innovations (new ideas in educational sciences)*. ۱۱ (۳): ۲۵-۳۴. [in Persian]
- Mahmoudi, Omar (۲۰۱۶). Examining the relationship between quantum management and employee empowerment with an emphasis on the role of internal motivation (case study: Marivan City Municipal Administration), *Psychological Research Quarterly in Management*, third year, number two, fall and winter ۲۰۱۶, pp. ۱۴۸-۱۲۳.
- Mirsafian, Hamidreza (۲۰۱۵). Job adjustment prediction analysis according to quantum management implementation, *sports management studies*, volume ۸, number ۳۹, pp. ۷۳-۸۶. [in Persian]
- Nazari, Rasool and Basrawi, Atefeh (۲۰۲۱). Quantum relationship with occupational empowerment of physical education teachers in Isfahan province, *Journal of Sports Management*, Volume ۱۳, Number ۱, Spring ۱۴۰۰. pp. ۳۵-۴۶. [in Persian]

Nazarzadeh, Maryam; Nik Pey., Iraj and Madnadararani, Abbas (۲۰۲۱). Investigating the impact of quantum management on human resource productivity with the mediation of organizational empathy, bimonthly scientific research journal New Approach in Educational Management, Year ۱۲, Number ۲, Khordad and Tirr ۱۴۰۰. [in Persian]

-Saray, H., Patache, L., & Ceran, M. B., (۲۰۱۷) Effects of employee empowerment as a part of innovation management. Economics, Management and Financial Markets; Woodside. ۱۲ (۲), ۸۸-۹۶.

Scott, S. G., Bruce, R. A., (۲۰۱۴), Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace, Academy of Management Journal, ۳۷, ۵۸۰-۶۰۷.

Shahabi-Nasab, Ali; Bahrami, Mohammad; Pirzad, Ali and Hojat Dost, Sajjad (۲۰۲۰). The effect of quantum management skills in the formation of innovative work behavior by relying on the mediating role of psychological empowerment and knowledge management, Accounting and Management Perspectives Quarterly, Volume ۴, Number ۳۸, Spring ۲۰۲۰. [in Persian]

Shelton, C.D, McKenna, M. K., & Darling. J. R. (۲۰۰۲). Quantum Organizations: Creating Networks of Passion and Purpose, proceedings from Managing the Complex.

Shelton, C.D., & Darling. J. R. (۲۰۰۱). The Quantum Skills Model in Management: a New Paradigm to Enhance Effective Leadership, Leadership & Organization Development Journal, ۲۲ (۶), ۲۶۴ – ۲۷۳.

Spreitzer, Gretchen M . (۱۹۹۵) “Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation”; The Academy of Management Journal, Vol .۳۸ No .۵

Timuranjad, Kaveh, and Srihi Esfastani, Rasoul (۲۰۰۹). The effect of organizational learning on the psychological empowerment of the headquarters staff of the Ministry of Economic Affairs and Finance. Improvement and Transformation Management Studies, ۲۰(۶۲), ۳۷-۵۹.

Vedadi, Ahmad and Mehrara, Ahmad (۲۰۱۲). Investigating the relationship between psychological empowerment and organizational commitment (a case study of tax affairs departments in Tehran). Tax research paper/number ۱۸ (series ۶۶).

Zahid Bablan, Adel, Moini Kia, Mahdi and Ebrahimi, Sudabah (۲۰۱۴). Examining the situation of psychological empowerment of employees in IRNA news agency, the second national conference of management and planning sciences, education and standardization of Iran, Tehran.